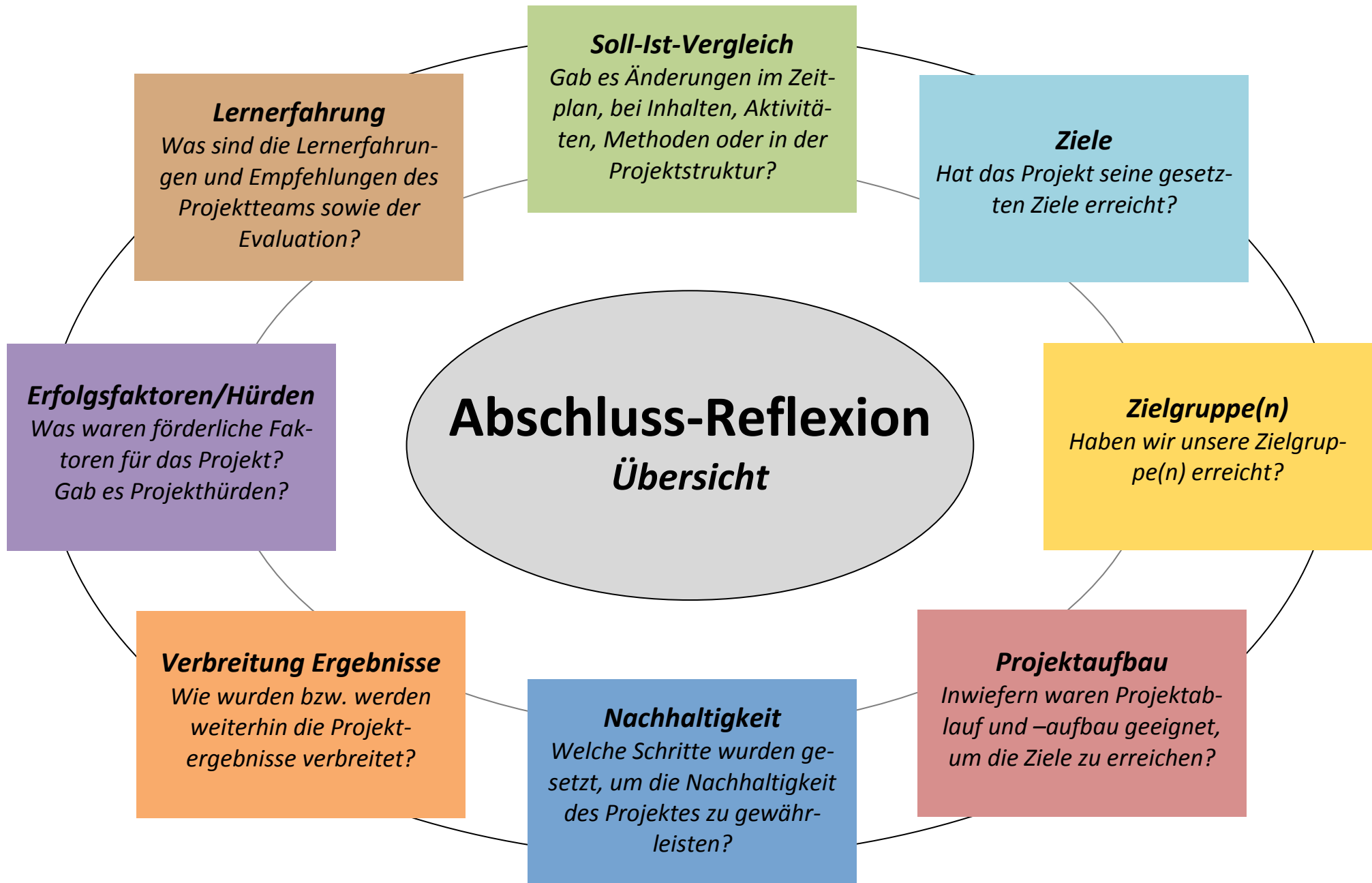


# Endbericht

<b>Projektnummer</b>	PJ 1868
<b>Projekträger/in</b>	Thermenhotel Stoiser GmbH & CoKG
<b>Projekttitle</b>	Weil ich wichtig bin – Betriebliche Gesundheitsförderung im Thermenhotel Stoiser
<b>Projektlaufzeit</b>	1.2.2010 – 31.12.2011
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Thomas Fischer, Mag. Helga Pesserer
<b>Datum</b>	30.03.2012



## I. SOLL-IST-VERGLEICH

### a.) Darstellung der Projektumsetzung sowie der Änderungen im Projektverlauf

Projekttablauf - Meilensteine : Februar 2010 – Dezember 2011		Soll	Ist	Begründung
<b>Projektvorbereitung:</b> Vorbereitende Planung der Geschäftsführung, Projektbeauftragung Mag. Pesserer, Konstituierung Steuerungsgruppe + Projektteam, interner Projektleiter, vorbereitende Konzepterstellung <b>Kooperationsvereinbarung</b> mit STMGKK ( BGF Charta) <b>FGÖ Antrag</b> fertiggestellt		Oktober bis Dezember 2009	√	
	<b>Meilenstein 1</b>	31.01.2010	√	
<b>Projektstart „Kick Off“</b> a.) 1.Steuerungssitzung b.) Kick Off Workshop Führungskräfte (1Tag) c.) Kick Off Workshop Mitarbeiter/innen (2 Termine) <b>Ausbildungen für Interne Projektleiter</b> Thomas Fischer a.) interne BGF - Projektleiterin b.) Interne Gesundheitszirkelmoderatorin		19.02.2010 10.03.2010 15.03.+22.03.2010  Februar/ März 2010	√   √	Die Ausbildungen für den internen Projektleiter haben nicht wie geplant in Graz, sondern in Wien stattgefunden, da es in Graz keine Termine gab
	<b>Meilenstein 2</b>	30.03.2010	√	
<b>Ist – Analyse:</b> Anpassung Salsa Befragung Durchführung erste Salsa- Gesundheitsbefragung Krankenstandanalyse (GKK) <b>Rückmeldung</b> der SALSA Ergebnisse + Krankenstandanalyse		März 2010	√	

## Endbericht Projekt Nr. 1868

an Steuergruppe und Führungskräfte, Planung Gesundheitszirkel				
	<b>Meilenstein 3</b>	03.05.2010	√	
<b>Vertiefende Analyse und Maßnahmenplanung</b> Gesundheitszirkel bereichsspezifisch (5) + einer für FK (1) durchgeführt, Gesundheitszirkelberichte sind erstellt <b>Ergebnisrückmeldung und Beschluss von Maßnahmen</b> a.) Steuerungsgruppe b.) Rückmeldung der abteilungsspezifischen Ergebnisse und Gestaltung von Maßnahmen mit Beteiligung der Führungskräfte und deren Stellvertreter/innen c.) Mitteilung an Mitarbeiter/innen über Ergebnisse und beschlossene Maßnahmen bei Abteilungssitzungen		Mai – Juli 2010  Juli 2010 Juli 2010	3.5.-2.6.2010  September 2011 Sept – Okt.2011  14.-22.10.2010	Gesundheitszirkel wurden Ende Juni schon abgeschlossen, da das Hotel aufgrund eines Umbaues für Monat lang geschlossen wurde. Die Rückmeldungen an die Führungskräfte konnten erst nach dem Umbau gestartet werden und erforderten durch die aktive Beteiligung der FK auch mehr Zeit als geplant.
	<b>Meilenstein 4</b>	31.11.2011	√	
<b>Quick Wins</b> : Fitness Checkpoint + Stresstests		25.08.2010	√	
<b>Maßnahmenumsetzung</b> <b>1. Verhaltensbezogene Maßnahmen</b> <b>„Gemeinsam Aktiv“ 2011</b> Rauchfrei in 6 Wochen ( Kooperation mit STGKK und LKH Fürstenfeld 5 Bildschirmtibeter als Bildschirmschoner für Büroarbeitsplätze „Gesunde Rabatte“: MBT Schuhe, Fitness Galaxy, Mittagessen / Therme Burnout Vortrag (Kooperation GZSZ) Gesund & Fit Tage (Gesundheitschecks) der AK Steiermark Ergonomieberatung für Büroarbeitsplätze Mitarbeiter/innen Turnen „Komm in Form“ Ernährungsvortrag „Fit in den Frühling“ Rückenfit am Arbeitsplatz Chitraining „Fitness für Faule“		29.09.-6.11.2010 Ab November 2010 Ab November 2010 16.11.2010 18.19.01.2011 14.12.2010  Jän.2010 – Nov.2011 19.01.2010 Ab Jänner 2011		Einen Überblick über alle Maßnahmen gibt das Programm: Gemeinsam Gesund 2011

Filmnachmittag – Positive Kommunikation	7.-13.03.2011		
Obstwoche „Iss dich fit“	30.03.2011		
Vortrag „Positives Denken“	11.-17.04.2011		
Vortrag „Mein Leben in Balance“	28.04.2011		
Tag der Freundlichkeit	12.05.2011		
Projekt 45+ (Arbeitsbewältigungscoachings für MA 45+)	12.05.2011		
Trinkwoche	Ab 6.6.2011		
Fahrsicherheitstraining	11.-17.01.2011		
Obstwoche „Iss dich Fit“	19.07.2011		
Körnerwoche „Gesunde Knabbereien“	8.-14.08.2011		
Stresstests	5.-11.09.2011		
Chitraining „Fitness für Faule“	6.10.2011		
Teewoche „It’s Tea Time“	3.-9.10.2011		
	7.-13.11.2011		
Einige Maßnahmen wurden auch im Oktober und November noch weitergeführt: Komm in Form, Führungskräfteentwicklung			
<p><b>2. Organisationsbezogene Maßnahmen</b>  <i>Unternehmensübergreifend und abteilungsspezifisch</i></p>			
<p><b>Schulungen für Führungskräfte:</b>            BGF und Gesunde Führung            Einführung und Umsetzung von Mitarbeitergesprächen            Teamführung und Konfliktmanagement            Gesunde Führung und Age Awareness            Fit für die Etage            Einzelcoachings für Führungskräfte</p>	Feb. bis Dezember 2011	√	
<p><b>Job Rotation</b> - Mitarbeiter/innen besuchen Mitarbeiter/innen</p>	Feb. bis Oktober 2011	√	
<p><b>Projekt: Reklamationsmanagement:</b> Erarbeitung Reklamationsleitfaden zum Umgang mit Beschwerden mit GF,FK,STV, MA            Schulungen für FK und Mitarbeiter/innen</p>	Feb. bis Juni 2011	√	
<p><b>Arbeitskleidung</b>            Abteilungsspezifische Neuanschaffungen und Ergänzungen der bestehenden Arbeitskleidung</p>	Oktober – Dez. 2011	√	
<p><b>Informations- Kommunikationsstrukturen</b>            Regelmäßige Besprechungen mit Abteilungsleiter/innen (wöchentlich)            Regelmäßige Abteilungsbesprechungen (Vierteljährlich)</p>	Feb.-Sept. 2011		

## Endbericht Projekt Nr. 1868

<p>Jährliche <b>Mitarbeitergespräche (MJG)</b> Unternehmensrichtlinie Rauchen</p> <p><b>Qualifizierung von zwei Mitarbeiter/innen</b> im Bereich Bewegung am Arbeitsplatz (MbM –Ausbildung STGKK)</p> <p><b>Verbesserung der Qualität des Mittagessens</b> Zwei Möglichkeiten: Im Hotel kostenloses Mittagessen (Buffet) , Mittagessen in der Therme Loipersdorf mit 50% Ermäßigung</p>		Feb. –Sept.2011	√  X	Eine dafür interessierte Mitarbeiterin hat das Unternehmen verlassen. Aufgrund der positiven Erfahrung mit der internen Fitnesstrainerin wurden im Projektzeitraum keine weiteren MA ausgebildet. Die Bewegungseinheiten am Arbeitsplatz werden weiterhin pro Abteilung von ihr durchgeführt.
	<b>Meilenstein 5</b>	31.09.2011	√	
<p><b>Evaluation und Projektabschluss</b> Zweite Salsa Gesundheitsbefragung, KSTA durch STGKK Rückmeldung der Ergebnisse an</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.) Steuerungsgruppe</li> <li>b.) Führungskräfte</li> <li>c.) Mitarbeiter/innen + schriftlicher Abschlussbericht</li> <li>d.) Abteilungsspezifische Rückmeldungen und Ausblick</li> </ul>		<p>Oktober 2011 Jänner 2011</p> <p>14.12.2011 14.12.2011 Dezember 2011</p> <p>Februar bis März 2012</p>	<p>15.10.-22.10 März 2012</p> <p style="text-align: center;">√ √</p> <p>01.02.2012 + 08.02.2012</p>	<p>Krankenstanddaten nicht früher verfügbar</p> <p>Durch Weihnachturlaub vor dem 25. und Hochsaison ab 26.12.2011 bis nach Ferienende, wurden die Termine für die Rückmeldung an die MA auf Anfang Februar verschoben</p>
	<b>Meilenstein 6</b>	31.12.2011	√	z.T.
<p><b>Implementierung Gesundheitsmanagement</b> BGF im Unternehmensleitbild verankert BGF als Führungsaufgabe verankert Unternehmensrichtlinie (Nicht) Rauchen Gesundheitsprogramm 2012-2013 erstellt Bewerbung Steirischer Gesundheitspreis - Fit im Job 2012</p>		ab Jänner 2012	√	

### **b.) Inhalte/Aktivitäten/Methoden**

Grundsätzlich gab es keine Änderungen bei Inhalten/Methoden. Zusätzlich zu den vorab geplanten Aktivitäten nahm das Unternehmen an einem Projekt für Mitarbeiter/innen 45+ teil. Aufgrund der höheren Anzahl (32% ) an Mitarbeiter/innen, die älter sind als 45 Jahren, und die darüber hinaus auch z.T. an „alterskritischen“ Arbeitsplätzen z.B. in der Etage, im Service und in der Haustechnik beschäftigt sind, wurde vom Steuerungsteam beschlossen an einem Projekt 45+, angeboten von ÖSB Consulting und gefördert durch den ESF, teilzunehmen. Dazu wurden alle Führungskräfte vorab über das Projekt informiert und erhielten eine Schulung zum Thema Gesundes Führen und Age Awareness. Alle Mitarbeiter/innen über 45 hatten die Möglichkeit an einem individuellen, vertraulichen Arbeitsbewältigungscoaching nach dem Haus der Arbeitsfähigkeit teilzunehmen. Die Ergebnisse der anonymisierten Zusammenfassung für das Unternehmen wurden dem Steuerungsteam und den Führungskräften präsentiert und in die Maßnahmenplanung aufgenommen.

### **c.) Projektstruktur und Rollen**

Keine Änderung in der Projektstruktur und den Projektrollen.

Krankheitsbedingt konnte die Arbeitsmedizinerin an den letzten Sitzungen und Ergebnispräsentationen nicht mehr teilnehmen. Aufgrund ihrer Pensionierung im September dieses Jahres, wird sie auch zukünftig im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht mehr zur Verfügung stehen

## II. REFLEXION UND BEWERTUNG

### 1. Ziele

Die Vision des Projekts „Weil ich wichtig bin“ - **Gesunde Mitarbeiter/innen in einem gesunden Unternehmen. Kundenorientierung im Gesundheitstourismus durch Mitarbeiter/innen die sich wohlfühlen und gesund sind.** Die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen und damit die Investition in das „**Sozialkapital**“ unseres Unternehmens war ein zentrales Anliegen des BGF Projektes. Dazu kommt die Förderung persönlicher Gesundheitspotenziale und gesunder Verhaltensweisen der einzelnen Mitarbeiter/innen.

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe)	Erläuterung/Begründung
BGF ist im Unternehmensleitbild verankert BGF Charta, BGF Gütesiegel	Ja	BGF Charta unterschrieben, BGF im Unternehmensleitbild verankert, Hearing „Fit im Job“ - Steirischer Gesundheitspreis hat bereits stattgefunden 9.03.2012, BGF Gütesiegel wird im September 2012 beantragt.
Eine gesundheitsförderliches Arbeitsklima, insbesondere die gute Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Bereichen, getragen von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und gesunder Kommunikation ist geschaffen.	70%	Abteilungsspezifische Unterschiede. Große Verbesserungen im Bereich Etagé und Gesundheitszentrum. Weiterhin Verbesserungsbedarf im Bereich Service. Im Branchenbenchmark allgemein weiterhin Verbesserungsbedarf
Sozialkapital, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima ist gestärkt Insbesondere kollegialer Zusammenhalt und Unterstützung konnte gestärkt werden	70%	Wird in manchen Abteilungen kritischer als vorher bewertet. Verbesserungsbedarf weiterhin im Bereich Etagé. Führungscoachings werden weitergeführt
Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist etabliert, insbesondere: Kommunikation, Mitgestaltung/Partizipation, Führungsstrukturen	Ja	Bewertung von Führungsverhalten und soziale Unterstützung durch Führungskräfte hat sich allgemein verbessert. Partizipation und Mitgestaltungsmöglichkeiten wurden verbessert. Kommunikation allgemein verbessert. Schulungen für Führungskräfte in gesunder Führung, Gesundheitsfördernde Führung im Führungsleitbild verankert.
Gesundheitsfördernde Ressourcen von Männern und Frauen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut. Insbesondere Bewegung und Stützapparat, Regeneration/ Erholung. Das Gesundheitsbewusstsein von Frauen sollte gestärkt werden	70%	Persönliches Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsverhalten konnte gestärkt und Belastungen z.T. reduziert werden, auch bei Frauen. Stress und Zeitdruck gehen zurück, Belastungen durch körperliche Arbeitshaltung gehen zurück. Belastungen durch unflexible Urlaubsplanung und Konflikte weiterhin hoch (bereichsspezifische Unterschiede)



## Endbericht Projekt Nr. 1868

Die interne Kommunikation - Rahmenbedingungen schaffen, verbindliche Abläufe festlegen ist verbessert.	ja	Kommunikationsstrukturen wurden geschaffen. Regelmäßige Abteilungsbesprechungen finden statt, Morgen bzw. Wochenbesprechungen, Mitarbeiterjahresgespräche wurden eingeführt. Regelmäßige Besprechungen mit allen Abteilungsleiter/innen finden statt.
Führungsstrukturen sind verbessert	ja	Stellenbeschreibungen der Abteilungsleiter/innen wurde mit ihnen partizipativ erstellt und in den MJG reflektiert. Gesundheit ist als Führungsaufgabe verankert. Soziale Führungskompetenz konnte gestärkt werden.
Beteiligungsquote an den Aktivitäten im Projekt liegt bei mindestens 50% der Mitarbeiter/innen	Ja	An 26 Veranstaltungen haben 750 Mitarbeiter/innen teilgenommen.
Auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen verhaltensorientierten und organisationsbezogenen Maßnahmen wird geachtet	ja	Fast 90% der vorgeschlagenen Maßnahmen konnten umgesetzt werden

### 2. Zielgruppe(n)

*Wurden die Zielgruppe(n) erreicht?*

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
Alle Mitarbeiter/innen des Thermenhotel Stoiser	Ja ! 98 – 100 MA	Alle Mitarbeiter/innen wurden informiert und eingeladen 60 Mitarbeiter/innen haben an den Startveranstaltungen teilgenommen 84 % haben an der ersten Gesundheitsbefragung teilgenommen, 56% an der zweiten 42 Mitarbeiter/innen haben an den Gesundheitszirkeln teilgenommen 80 Mitarbeiter/innen haben an den Abschlussveranstaltungen teilgenommen
Alle Mitarbeiter/innen mit Führungsverantwortung (Geschäftsführer, Erste Hausdame, Abteilungsleiter/innen, Stellvertreter/innen)	14	Alle 14 Führungskräfte inklusive dem Geschäftsführer und seiner Frau haben an den Kick Off Seminaren für FK und am Führungskräfteentwicklungsprogramm teilgenommen. Insgesamt haben 7 Schulungstage innerhalb des Projektzeitraumes stattgefunden ( z.B. Führen von Mitarbeitergesprächen, Teamführung und Konfliktmanagement, Leiten von Besprechungen, Dienstplangestaltung für Etage, Age Awareness)

Projekt 45 + Arbeitsbewältigungscoachings	14 FK 24 MA	Projektinformation an alle 14 Führungskräfte 24 MA über 45 haben am AB-C teilgenommen.  Die Teilnahme an AB-C wurde nicht ganz freigestellt. Was dort besprochen wird aber schon. Den TIn wurde freigestellt im Coaching auch „zu schweigen“. Dadurch waren alle bereit zumindest eine Stunde zu investieren. Damit wurden auch MA erreicht, die vorher nicht erreichbar waren. Die Rückmeldungen letztendlich waren sehr positiv.
Frauen /Männer	70% / 30%	% Beteiligung entspricht der Verteilung von Männern/Frauen im Unternehmen

### 3. Projektaufbau

Der bewährte BGF Projektkreislauf des Österreichischen Netzwerks für BGF ist für die Umsetzung optimal geeignet. Insbesondere die Bearbeitung der Anliegen von Mitarbeiter/innen in den Gesundheitszirkeln Wichtig waren aus Sicht des Geschäftsführers und des internen Projektleiters - trotz hohem Aufwand die Kontrollmechanismen durch die Dokumentations - und Evaluationspflicht der Fördergeber und Kooperationspartner. Die Begleitung und der „sanfte Druck“ durch die externe Beraterin wurden als besonders wichtig erachtet um am Prozess dranzubleiben und sich nicht vom Tagesgeschäft zu sehr vereinnahmen zu lassen. Positive Rückmeldungen gab es auch von Mitarbeiter/innen im Hinblick auf Transparenz und Projektumsetzung. *„Versprechen werden gehalten, wir sind ausreichend und laufend informiert worden, endlich wurde ein Projekt auch ordentlich zu Ende gebracht“*. Durch Umbauprojekte mussten zeitlich einige Anpassungen vorgenommen werden, was aber gut gelungen ist. Insbesondere weil alle Führungskräfte und Mitarbeiter/innen frühzeitig informiert und in die zeitliche Planung eingebunden wurden.

### 4. Nachhaltigkeit

Folgende Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit waren geplant und wurden bereits durchgeführt:

- Qualifizierung der Geschäftsführung und aller Führungskräfte im Bereich Gesundheitsmanagement: Gesundheit ist im Leitbild und als Führungsaufgabe verankert.
- Qualifizierung von Führungskräften im Hinblick auf gesundheitsförderndes Führungsverhalten. Führungscoaching und Schulungen für FK werden weiterhin angeboten
- Qualifizierung eines internen Projektleiters und Gesundheitszirkelmoderators:

Thomas Fischer ist weiterhin Ansprechperson für Gesundheitsfragen und erstellt gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen, dem GF und den FK ein jährliches Gesundheitsprogramm. Für 2012-2013 wurde bereits ein Budget erstellt und ein Programm gestaltet.

- Festlegung von internen Informations- und Kommunikationsstrukturen:  
Wurde durch Besprechungsstrukturen und Besprechungskultur geschaffen.
- Qualifizierung von zwei Mitarbeiter/innen im Bereich Bewegung am Arbeitsplatz:  
Die dafür vorgesehene und interessierte Mitarbeiterin hat das Unternehmen im Projektzeitraum verlassen. Aufgrund der positiven Erfahrung mit der internen Fitnesstrainerin wurden im Projektzeitraum keine weitere Mitarbeiterin ausgebildet. Die Bewegungseinheiten „Rückenfit am Arbeitsplatz“ werden weiterhin in allen Abteilungen von ihr durchgeführt.
- **Darüber hinaus** wurden Mitarbeiterjahresgespräche eingeführt, in denen die Gesundheit und das Wohlbefinden auch thematisiert wird. Kommunikationsstrukturen sind etabliert. Schulungen für Führungskräfte werden weitergeführt, ein jährliches Gesundheitsprogramm für alle Mitarbeiter/innen wird weiterhin angeboten. Es gibt ein jährliches Budget für Gesundheitsaktivitäten und Weiterbildung.

## 5. Verbreitung Ergebnisse

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
Abschlussbericht an alle Mitarbeiter/innen	Alle Mitarbeiter/innen und Führungskräfte des Thermenhotel Stoiser
Einreichung Steirischer Gesundheitspreis 2012. Projektpräsentation durch den GF Gerald Stoiser im Rahmen eines Hearings für den steirischen Gesundheitspreises „Fit im Job“	Kommission des Fit im Job Gesundheitspreises, Vertreter: WK, STGKK, AUVA, Land STMK, BGF Experten ...
Projekt - und Prozesspräsentation im Rahmen eines Hearings für CMC Anwärter/innen der WK durch die externe Beraterin.	CMC Kommission der UBIT ( WK Vertretung für Unternehmensberater/innen)
Endbericht an den FGÖ - Homepage	Fördergeber, BGF Interessenten
Teilnahme an Vernetzungstreffen des Netzwerk Gesunde Wirtschaft in Fürstenfeld Projektpräsentation und Erfahrungsaustausch	Regionale Betriebe und BGF Interessierte
Teilnahme an Vernetzungstreffen der STGKK	BGF Experten und Multiplikator/innen

### 6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Förderlich war die finanzielle Unterstützung durch den FGÖ und das fachliche Know How der externen Beraterin u Für den internen Projektleiter war die Unterstützung im Prozess besonders wichtig, da er zwar die Ausbildung beim FGÖ absolviert hat, jedoch noch keine Erfahrung in der Umsetzung umfangreicher Projekte hatte. Das externe „Kontrollsystem“ wurde sowohl vom Geschäftsführer als auch dem internen Projektleiter als besonders wichtig erachtet. Führungskräfte waren bislang stärker in der fachlichen Führung Ihrer Abteilung verankert als in der sozialen Führung ihrer Mitarbeiter/innen und Teams. Führungskompetenz wurde bislang im Unternehmen nicht geschult. Im Sinne der Nachhaltigkeit war das begleitende Führungskräfteentwicklungsprogramm während des Projektzeitraumes sehr wichtig. Als Unternehmen mit hoher Dienstleistungsorientierung war die Unterstützung der Mitarbeiter/innen im Umgang mit Reklamationen auch ein wesentlicher Schritt der Verbesserung im Hinblick auf Reduzierung von Stress und Stärkung von Kompetenzen. Ein klarer Reklamationsleitfaden und Schulungen im Umgang mit Reklamationen brachte mehr Ruhe und Sicherheit im Umgang mit Kunden, die immer höhere Ansprüche an Unternehmen und Mitarbeiter/innen stellen. Interne personelle ( Fitnesstrainerin, Mitarbeiter/innen aus dem Bereich Marketing) und räumliche Ressourcen (hauseigenen Seminarräume) erleichterten ebenfalls die Umsetzung von verhaltensbezogenen Maßnahmen, bei der Umsetzung hohe Flexibilität gefordert war (z.B. Rückenfitprogramme angepasst an abteilungsspezifische Dienstzeiten) Die interne Fitnesstrainerin wird auch weiterhin Bewegungseinheiten für Mitarbeiter/innen in dieser flexiblen Form anbieten. Zu Beginn des Projekts stellten die fehlenden Kommunikationsstrukturen eine Hürde dar, in der Überwindung war ein Erfolgsfaktor jedoch die hohe Bereitschaft und das außerordentliche Engagement des Geschäftsführers für das Projekt. Dadurch konnten recht schnell neue Strukturen geschaffen und auch umgesetzt werden. Die Bereitschaft des Unternehmens, viele Veranstaltungen in der Dienstzeit anzubieten erleichterte es auch, Mitarbeiter/innen zu erreichen, die sonst nicht an den Programmen teilgenommen hätten

### 7. Evaluation

Gesundheit wurde als dynamisches Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsrisiken (Anforderungen, Belastungen) und Gesundheitspotenzialen

(organisationale und soziale Ressourcen) konzeptualisiert.

a.) **Gesundheitliche Risiken** resultieren für die Mitarbeiter/innen des Thermenhotel Stoiser vor

allem aus der zu bewältigenden Arbeitsmenge. 49 Prozent leiden unter Stress bzw. Überbelastung und 42 Prozent unter Zeitdruck. Man wird daraus ableiten müssen, dass das zu bewältigende Arbeitspensum ein gesundheitliches Risiko darstellen kann. Weitere Belastungen resultie-

ren für die Mitarbeiter/innen aus einer ungünstigen Arbeitshaltung (44%). Vergleicht man die häufigsten Belastungen der Erstbefragung 2010 mit jenen der Zweitbefragung 2011, so kann man erkennen dass die Belastungen durch Stress und Arbeitshaltung moderat zurückgegangen sind. Beim Zeitdruck konnte die Belastung im Zeitvergleich sogar deutlich verringert werden, obwohl die beiden Befragungszeitpunkte von den Arbeitsmenge her sehr unterschiedlich waren. Die zweite Befragung fand im Herbst in der Hochsaison statt.

b.) **Die wichtigsten Gesundheitschancen** sind in den sozialen Ressourcen zu orten: Die Hilfsbereitschaft der Kolleg/innen ist als sehr wichtige Gesundheitschancen anzusehen. Ähnliches gilt auch für die Vorgesetzten. Das Führungsverhalten stellt im Unternehmen weniger einen Belastungsfaktor als vielmehr eine Quelle von Gesundheit dar. Ganz allgemein stellen die Sozialbeziehungen im Unternehmen eine etwas stärkere Quelle von Gesundheit dar als die Tätigkeitsbedingungen. Die Qualität der sozialen Ressourcen spiegelt sich auch in einer überwiegend positiven Beurteilung des Betriebsklimas wider: 61 Prozent aller befragten Mitarbeiter/innen beurteilen dieses zumindest mit gut – lediglich 15 Prozent der Befragten bringt eine ausgesprochene Unzufriedenheit zum Ausdruck.

c.) **Im Vergleich der Kennzahlen der ersten und zweiten Befragung zeigen sich folgende Ergebnisse:**

Die erste Befragung der Mitarbeiter/innen wurde im Jahr 2010 noch vor der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen durchgeführt. Als Hauptergebnis eines Vergleichs der Befragungsergebnisse kann man festhalten: dass die sozialen Ressourcen seit dem Zeitpunkt der ersten Untersuchung teilweise gestärkt werden konnten. Vor allem die Mitarbeiterorientierung und soziale Unterstützung durch Vorgesetzten bieten heute einen etwas größeren Rückhalt als vor Beginn des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes. Die Steigerung der Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft der Führungskräfte ist unter Gesundheitsgesichtspunkten eindeutig positiv zu bewerten. Ganz in diesem Sinne ist es auch gelungen, belastende Aspekte des Führungsverhaltens marginal einzudämmen. Die Vorgesetzten werden heute moderat besser beurteilt als vor Projektbeginn. Des Weiteren konnten die organisationalen Ressourcen in unterschiedlich starkem Ausmaß erhöht werden, insbesondere die Partizipationsmöglichkeiten, der Tätigkeitsspielraum und die Aufgabenvielfalt konnte marginal verbessert werden. Zudem konnten Belastungen wie Stress, Arbeitshaltung sowie Zeitdruck moderat reduziert werden und stellen somit ein geringeres Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten dar. Hingegen sind Belastungen durch unflexible Urlaubsplanung und Konflikte im Zeitverlauf gestiegen. Die unflexible Urlaubsplanung könnte auch durch die entsprechende Saison bedingt sein. In bestimmten Phasen des Jahres ist es im Tourismus nicht möglich Urlaub zu nehmen. Vergleicht man die häufigsten Belastungen der Erstbefragung 2010 mit jenen der Zweitbefragung 2011, so kann man erkennen dass die Belastungen durch Stress und Arbeitshaltung moderat zurückgegangen sind. Beim Zeitdruck konnte die Belastung im Zeitvergleich sogar deutlich verringert werden. Darüber hinaus gibt es abteilungsspezifische Unterschiede, die auch konkrete Arbeitsanforderungen, Team- und Führungskultur zurückzuführen ist. An Verbesserungen in diesen Bereichen sollte zu künftig im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements weitergearbeitet werden.

d.) **Im Vergleich der Krankenstanddaten** gibt es keine merklichen Veränderungen.

Die durchschnittlichen Krankenstandtagewaren 2011 8,5 Tage ( 148 Fälle) und liegt unter dem österreichischen Durchschnitt. 2009 waren es 7,8 Tage (98 Fälle). Die Krankenstandstage sowie die Krankenstandfälle sind im Vergleich also leicht gestiegen. Die Gesundheitsquote beträgt 2011 23,5% und ist von 33,70% im Jahr 2009 gesunken. Eine Reduktion der Krankenstandtage war aber nicht Ziel des Projekts. Wie sich diese Zahlen im österreichischen Vergleich darstellen kann im Moment noch nicht festgestellt werden, da die österreichische Daten noch nicht bekannt sind

### 8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Eine Lernerfahrung für den Geschäftsführer war, dass viele Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung auch für ihn sehr positiv waren und das eindeutige Strukturen und Rahmenbedingungen für die interne Kommunikation im Unternehmen, insbesondere in Veränderungsprojekten sehr wichtig sind. Diese Erfahrung wird zukünftig auch in die allgemeine Unternehmensführung und Unternehmenskultur einfließen. Sich dafür ausreichend Zeit zu nehmen ist im Führungsalltag nicht immer leicht, aufgrund der positiven Erfahrungen die Motivation dazu jedoch sehr hoch. Es ist ihm auch sehr wichtig dass Raum und Zeit für laufende Weiterentwicklung im Führungsteam gibt. Für den internen Projektleiter war die Zusammenarbeit und die Unterstützung durch die externe Beraterin sehr wichtig. Fachlich, im sozialen Prozess, aber auch in der Dokumentation und Aufbereitung der Daten. Eine wichtige Erkenntnis der externen Beraterin ist es auch, dass insbesondere in kleineren Unternehmen das Know How, Ergebnisse schriftlich aufzubereiten, Präsentationen zu gestalten und auch zu präsentieren oft nicht ausreichend vorhanden und dafür externe Leistungen sehr wichtig sind. Insbesondere die Aufbereitung, Präsentation und Interpretation der Daten des Gesamtberichtes der Gesundheitsbefragungen der OÖGKK durch einen unabhängigen Experten erscheint uns besonders wichtig. Für die Weiterführung ist es aber auch wichtig, dass Kompetenzen intern aufgebaut werden. In der zeitlichen Gestaltungen der Prozessberatung sind ausreichend Flexibilität und vielfältigste fachliche Kompetenzen erforderlich. Branchenkenntnis ist im Hinblick auf Anschlussfähigkeit sehr hilfreich. Regionale Vernetzungstätigkeit insbesondere für zukünftige Aktivitäten benötigen anfangs ebenfalls Unterstützung und Ideen, und sind für ressourcenschonende Angebote sehr hilfreich. Im speziellen Fall gibt es bereits Vorhaben für Kooperationsveranstaltungen mit einem Leitbetrieb der Region, der Therme Loipersdorf. Regelmäßige Treffen der internen Projektleiter/innen wurden bereits durchgeführt und sind auch zukünftig geplant.

### III. ANHANG - BEILAGEN

#### 1. Einladungen und Informationsschreiben zu Maßnahmen

- Maßnahmenübersicht „Gemeinsam Aktiv 2011“
- Komm in Form – MA Turnen mit Jutta
- Ernährungsvortrag – Fit in den Frühling
- Tiefenentspannungstraining CD „Gelassen im Alltag“
- Projektinfo Mitarbeiter/innen besuchen Mitarbeiter/innen
- Filmnachmittag – Positive Kommunikation
- Vortrag – Positives Denken
- Vortrag – mein Körper in Balance
- Tag der Freundlichkeit
- Wasserwoche
- Obstwoche
- Chitraining
- Gemeinsam Aktiv 2012-2013
- Teewoche

#### 2. Teilnehmer/innenlisten

- Teilnehmer/innen Gesamtüberblick
- Teilnehmer/innenlisten diverser Veranstaltungen

#### 3. Projekt 45+

- Information an Führungskräfte - ÖSB
- Einladung zu den individuellen AB-C an Mitarbeiter/innen
- Ergebnispräsentation an Führungskräfte – ÖSB ppt
- Workshop für Führungskräfte „Gesundes Führen und Age Awareness“ ppt

**4. Evaluation**

- SALSA Gesundheitsbefragung – Fragebogen
- SALSA Gesundheitsbefragung - Gesamtauswertung OÖGKK
- SALSA – Gesundheitsbefragung - Ergebnispräsentation Dr. Scharinger
- SALSA Gesundheitsbefragung – Abteilungsspezifische Ergebniss
- Krankenstandbericht 2011durch STGKK
- Ergebnispräsentation für Mitarbeiter/innen
- Abschlussbericht für Mitarbeiter/innen
- 

**5. Fotodokumentation**

- Projektgalerie
- Abschlussveranstaltung

**6. Protokolle und aktueller Meilensteinplan**

- Protokoll 3. Steuerungssitzung
- Meilensteinplan per 31.12.2012

**7. Ausblick und Implementierung**

- Überblick Gesundheitsprogramm „Gemeinsam Aktiv 2012-2013“
- Unternehmensleitbild 2012
- Unternehmensrichtlinie ( Nicht) Rauchen
- Projektpräsentation – Hearing Fit im Job